VIII kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 89)**

z dnia 6 czerwca 2018 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 89)

6 czerwca 2018 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, zastępcy przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

– informację Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącą wypłaty minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia na podstawie wyników kontroli PIP;

– informację Głównego Inspektora Pracy dotyczącą oceny rozwiązań prawnych zawartych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w świetle działań kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w latach 2016-2017 i współpracy z organami kontrolnymi innych krajów europejskich;

– rozpatrzyła informację Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącą problematyki zagrożeń psychospołecznych na przykładzie firm uczestniczących w programie „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy";

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Jarosław Jotkiewicz, Elwira Karczmarska, Marlena Płachetko, Aneta Przybysz** specjaliści w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dzień dobry państwu, troszkę zwlekałem, dając czas koleżankom i kolegom parlamentarzystom na dotarcie na nasze spotkanie. Bowiem, pomimo że jesteśmy dość liczni na tej sali, to parlamentarzyści w tej chwili są jeszcze dość skromnie reprezentowani. Pewnie dotrą za moment.

Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Jeśli pozwolicie, powitam licznie dzisiaj obecnych gości na czele z panem Wiesławem Łyszczkiem, głównym inspektorem pracy. Witam jego zastępców – Bogdana Drzastwę i panią… Jeśli chodzi o zastępców, to jest ich tylu, że pozwólcie, że dalej nie będę wymieniał ich funkcji, tylko przeczytam z nazwiska – panią Halinę Tulwin, Jarosława Leśniewskiego, Zbigniewa Kowalczyka, Iwonę Hadacz. To wszystko dyrektorzy poszczególnych departamentów kadr i szkoleń. Witam pana Wojciecha Szychowskiego, pana Tomasza Zalewskiego.

Witam serdecznie panią Agnieszkę Wołoszyn, którą mam tu wytłuszczoną. Witam panie Anetę Przybysz, Marlenę Płachetko. A, już wiem, dlaczego – w tej chwili przeszedłem już do ministerstwa. Bardzo serdecznie witam panią Elwirę Karczmarską i pana Jarosława Jotkiewicza.

Przeczytałem już listę obecności gości, tak że bardzo serdecznie witam również wszystkich posłów. Nie będę odczytywał, ale zapytam do protokołu, czy są uwagi do porządku dziennego, na który składają się trzy punkty i trzy informacje? Nie słyszę. Uznaję porządek obrad za przyjęty i w tej chwili przystąpimy do jego realizacji.

W punkcie pierwszym jest to rozpatrzenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącej wypłaty minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia na podstawie wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Proszę przedstawiciela Państwowej Inspekcji Pracy o zreferowanie.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Panie przewodniczący, panie i panowie posłowie, szanowni państwo, w związku z wprowadzeniem minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umów-zlecenie i umów o świadczenie usług od 1 stycznia 2017 r. na Państwową Inspekcję Pracy nałożono nowe zadania w zakresie kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Poszerzono krąg podmiotów podlegających kontroli Państwowej Inspekcji Pracy o przedsiębiorców oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których realizowane jest zlecenie lub świadczone są usługi. Inspektorzy pracy zyskali uprawnienia kierowania wystąpienia lub wydawania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, jak również prowadzenia postępowania wykroczeniowego w tym zakresie. W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili niemal 20 tys. kontroli dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jeśli pan przewodniczący pozwoli, przekażę teraz głos pani Halinie Tulwin, dyrektorowi Departamentu Prawnego. Proszę panią dyrektor o przedstawienie wyników tychże kontroli oraz wniosków, które z nich wypływają.

Dyrektor Departamentu Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy Halina Tulwin:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, ustawowy obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. Gwarancją otrzymania minimalnej stawki wynagrodzenia nie niższej niż minimalna stawka godzinowa, która w 2017 r. wynosiła 13 zł, zostały objęte osoby przyjmujące zlecenie lub świadczące usługi na rzecz przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej. Oznacza to, że regulacja ta nie ma zastosowania w przypadku powierzenia wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przez osoby fizyczne, które nie posiadają statusu przedsiębiorcy. Poza zakresem ustawy pozostawiono również dosyć popularne umowy o dzieło.

W związku z wprowadzeniem minimalnej stawki godzinowej rozszerzony został zakres kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – o prowadzenie kontroli wypłacania uprawnionym wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej. W konsekwencji rozszerzeniu uległ też zakres podmiotów podlegających kontroli inspekcji. Są to przedsiębiorcy lub inne jednostki organizacyjne, na rzecz których, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, wykonywane jest zlecenie lub świadczone są usługi przez przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi – w zakresie wypłaty tym osobom wynagrodzenia w wysokości uwzględniającej minimalną stawkę.

W ramach kontroli inspektorzy pracy uprawnieni są do kierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłaty minimalnej stawki godzinowej. Mogą one dotyczyć wypłaty niewypłaconego lub zaniżonego wynagrodzenia albo wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu czy też wypłaty w formie pieniężnej. Wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej również jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł. Oskarżycielem w tych sprawach został inspektor pracy, który może nałożyć mandat karny do 2 tys. zł, a w przypadku tzw. recydywy do 5 tys. zł. Może również skierować wniosek do sądu o ukaranie albo zastosować środki oddziaływania wychowawczego.

Poza stosowaniem środków, które zostały określone w ustawie o inspekcji pracy, inspektorzy pracy w praktyce stosują również w niektórych sytuacjach powiadomienie innych organów, np. ZUS-u czy organów administracji skarbowej. Chodzi o sytuacje, gdy np. stwierdzą wykonywanie pracy na podstawie umów o dzieło, które, w ocenie inspektorów pracy, powinny być umowami cywilnoprawnymi. Poza tym w przypadku istotnych naruszeń inspektorzy pracy mogą kierować zawiadomienie do prokuratury o podejrze-

niu popełnienia przestępstwa z art. 219 Kodeksu karnego. Chodzi o nieprawidłowe podawanie danych do ubezpieczenia społecznego.

W 2017 r. przeprowadzono ponad 19,5 tys. kontroli wypłacania minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych w ponad 17,5 tys. podmiotów. Oprócz planowanych kontroli, w tym kontroli skargowych, przeprowadzono również 382 kontrole w związku z sygnałami przekazywanymi do inspekcji pracy za pośrednictwem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" w ramach akcji prowadzonej przez związek zawodowy – „13 zł… i nie kombinuj!". Inspekcja pracy otrzymała 1700 skarg dotyczących niewypłacenia minimalnej stawki godzinowej oraz 600 takich sygnałów z Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność".

Prawidłowość wypłaty stawki godzinowej badano również w trakcie wszystkich kontroli, kiedy stwierdzono zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. Wówczas inspektorzy pracy rozszerzali zakres kontroli również o wypłatę minimalnej stawki godzinowej. Dotyczyło to ponad 15 400 kontroli. Zakres kontroli był więc bardzo szeroki.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników – było to ponad 7340 kontroli – i do 49 pracowników. Najczęściej kontrolowano podmioty działające w branżach: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo. Nieprawidłowości dotyczące wypłaty minimalnej stawki godzinowej ujawniono w trakcie blisko 27% kontroli. Do podstawowych naruszeń należało: nieprawidłowe realizowanie obowiązków związanych z dokumentowaniem przez osoby wykonujące pracę zarobkową informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Brak dokumentacji w tym zakresie w praktyce uniemożliwiał prawidłowe ustalenie wynagrodzenia.

W 8% kontroli ujawniono również przypadki niewypłacania wynagrodzenia w okresie co najmniej miesiąca. Dotyczyło to umów zawartych na okres dłuższy niż miesiąc. Poważnym problemem było również nieprzechowywanie dokumentów określających sposób potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Stwierdzono to w trakcie 1,3% kontroli.

Chciałabym jednak podkreślić, że znacząca większość kontrolowanych prawidłowo stosowała przepisy o minimalnej stawce godzinowej. Podmioty te zarówno przestrzegały obowiązków o charakterze formalnym, np. dotyczących treści umów czy dokumentowania liczby godzin wykonania zlecenia, jak i dokonywały wypłat w stosownej wysokości. Przypuszczalnie duży wpływ miały na to akcje informacyjne i profilaktyczne prowadzone szeroko zarówno przez Ministerstwo Pracy, jak i przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Komisję Krajową NSZZ „Solidarność".

Najczęściej naruszenia stwierdzano w takich sekcjach jak edukacja i usługi administrowania, która to sekcja obejmuje agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia czy firmy zajmujące się sprzątaniem. Stwierdzono również nieprawidłowości w branżach: transport i gospodarka magazynowa, a także opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Kontrole nie wykazały, by charakter tych naruszeń różnił się w zależności od branży.

W związku z ujawnionymi przez inspektorów naruszeniami dotyczącymi wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób świadczących pracę na podstawie umowy- zlecenie lub umowy o świadczenie usług, inspektorzy wydali łącznie 7 600 poleceń ustnych i wniosków o wystąpienia. Na 292 osoby nałożyli grzywny na drodze mandatów karnych. Skierowali 101 wniosków do sądu i zastosowali 258 środków oddziaływania wychowawczego. Ponadto, w 2 przypadkach skierowano zawiadomienia do prokuratury. Dotyczyły one fałszowania dokumentów. W drugim przypadku – składania fałszywych zeznań w sprawie niewypłacenia wynagrodzenia. Ponadto, złożono 2 zawiadomienia dotyczące utrudniania przeprowadzenia czynności kontrolnych.

W następstwie skierowanych przez inspektorów pracy wniosków do sądu o ukaranie, sądy w 86 przypadkach wydały wyroki nakazowe, czyli bez prowadzenia rozprawy. Tym samym uznały, że okoliczności i wina obwinionego nie budzą wątpliwości. W jednym przypadku sąd odstąpił od wymierzenia kary, jeszcze w jednym sąd rejonowy uniewinnił obwinionego, który dokonywał potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Natomiast sąd drugiej instancji uznał, że potrącenia, które są zgodne z Kodeksem cywilnym, są możliwe, ale powyżej kwoty minimalnej stawki godzinowej.

W drugim przypadku sąd odmówił wszczęcia postępowania, ponieważ wynagrodzenie nie było wypłacone. Sąd kolejnej instancji uznał, że niewypłacenie wynagrodzenia również jest naruszeniem przepisów o minimalnym wynagrodzeniu, ponieważ ma ono zapewnić wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalna stawka, a niewypłacenie wynagrodzenia na pewno tego nie zapewnia.

Przejdę do efektów kontroli. Według stanu na koniec maja tego roku wykonanie przez przedsiębiorców wniosków i poleceń dotyczących wypłaty minimalnej stawki godzinowej spowodowało, że 3 tys. zleceniobiorców otrzymało należności na łączną kwotę 3 mln zł.

Jakie były przyczyny nieprawidłowości? Jedną z przyczyn była nieznajomość nowych regulacji prawnych; to był rok, kiedy przepisy te dopiero zaczynały obowiązywać. Brak wiedzy dotyczył obowiązku prowadzenia ewidencji godzin wykonania zlecenia czy obowiązku wypłaty minimalnej stawki wynagrodzenia w tej wysokości raz w miesiącu. Nieprawidłowości brały się również stąd, że co do niektórych przepisów były wątpliwości interpretacyjne, chociażby co do częstotliwości wypłaty wynagrodzenia – czy ma to nastąpić w ciągu miesiąca od rozpoczęcia pracy czy też raz na miesiąc i może to być w kolejnym miesiącu od rozpoczęcia pracy, czyli w terminie przekraczającym owe 30 dni. Naruszenia powstawały również w wyniku błędów popełnianych przez zleceniodawców albo biura rachunkowe, które obliczały wynagrodzenia. Nie wykazywano np. rzeczywistej liczby godzin zlecenia czy też zaniżano wysokość wynagrodzenia przy ustalaniu kwoty netto.

W niektórych sytuacjach naruszenia i nieprawidłowości były też celowym obejściem przepisów. Zmierzało to do zminimalizowania kosztów związanych z zatrudnieniem. W związku z tym nie wykazywano często rzeczywistego czasu wykonywania zlecenia, co w konsekwencji powodowało zaniżenie wypłacanego zatrudnionym wynagrodzenia.

Jakie są wnioski wypływające z naszych przeprowadzonych w ubiegłym roku kontroli? Naszym zdaniem konieczna jest dalsza popularyzacja przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej. Jeszcze przed wejściem w życie przepisów prowadzona była szeroka akcja uświadamiająca, że kontroli będzie dużo. Naszym zdaniem niewątpliwie wpłynęło to na stan przestrzegania prawa, ponieważ świadomość dużego prawdopodobieństwa kontroli pozytywnie wpływała na zachowania kontrolowanych.

Należałoby także wyeliminować wątpliwości interpretacyjne, które pojawiały się już przy praktycznym stosowaniu tych przepisów. O tym szerszą informację przedstawiliśmy w materiale.

Ponadto, można byłoby rozważyć zmiany legislacyjne w przypadkach, w których byłoby to uzasadnione. Chodzi np. o wprowadzenie obowiązku zawierania takich umów na piśmie, wprowadzenie obowiązku prowadzenia przez przedsiębiorcę ewidencji godzin prowadzenia zlecenia – podobnego do obowiązku nałożonego w odniesieniu do pracowników tymczasowych – czy też wprowadzenie sankcji za niedopełnienie obowiązku przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia przez trzy lata –od dnia, odkąd stało się wymagalne – czy też doprecyzowanie przepisu wykroczeniowego, żeby sankcja była również w przypadku niewypłacenia wynagrodzenia. Również wprowadzenie terminu wypłaty wynagrodzenia mogłoby pociągnąć za sobą ewentualną sankcję wykroczeniową i wtedy kara byłaby również za nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia.

Szanowni państwo, kończąc, chciałabym zaprezentować przykład inicjatywy, która propagowała nowe regulacje wśród zleceniodawców i zleceniobiorców. Jest to informator opracowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz z inspekcją pracy i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Ten informator w przypadku inspekcji pracy jest dostępny na naszej stronie, więc jest łatwo dostępny dla wszystkich zainteresowanych.

Dziękuję bardzo za uwagę.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo.

Czy ktoś z Ministerstwa Pracy chciałby zabrać głos? Nie słyszę, wobec tego otwieram dyskusję. Bardzo proszę.

Poseł Elżbieta Stępień (N):

Panie przewodniczący, szanowni państwo, w materiale wskazano, że część kontroli przeprowadzona była w wyniku sygnałów napływających z NSZZ „Solidarność". Chciałabym zapytać, czy sygnały napływały również z innych centrali związkowych i w jakim stopniu organy Państwowej Inspekcji Pracy przyjmowały je do weryfikacji? To jest jedno.

Po drugie, kontrole w sprawie wypłaty minimalnej stawki godzinowej przeprowadzono w 17 547 podmiotach, wskazując w materiale łączną liczbę osób zatrudnionych. Czy mamy informację, ilu osób, czyli pracowników czy zleceniobiorców, tak naprawdę dotyczyło zaniżanie stawki godzinowej? W ilu podmiotach kontrolowanych zjawisko to przybierało formę stałej praktyki, a w ilu miało charakter incydentalny?

Nieprawidłowości w zakresie stosowania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu stwierdzono w jednej czwartej przypadków realizowanych kontroli, przy czym kwestię zaniżania stawki godzinowej – w około 12% przypadków. Czy świadczy to o dostosowaniu się podmiotów zatrudniających do wymogów obowiązującego prawa czy jest to raczej efekt słabych narzędzi ze strony inspekcji do typowania podmiotów do kontroli zagadnienia?

Brakuje mi też w materiale wyraźnego rozgraniczenia efektów kontroli odnośnie do pracowników i zleceniobiorców. Bowiem istota regulacji ustawowej w dużym stopniu nałożyła nowy obowiązek na zleceniodawców, a zatem przestrzeganie przepisów w tym zakresie jest kwintesencją wprowadzonej regulacji. Czy mogą państwo w tym kontekście skomentować przedstawiony materiał?

Na stronie 11 przedstawionego materiału przedstawiliście państwo przykład zaniżania wynagrodzeń w spółce w Kielcach. Z treści tego przykładu wynika, że bardziej chodzi chyba o kwestie bezpodstawnego potrącania wynagrodzenia, aniżeli zaniżania stawki minimalnej przy jego obliczaniu. To samo jest w przykładach z Poznania czy Jaworzna. Nie dotyczą one zagadnienia ściśle związanego z przestrzeganiem przepisów o stosowaniu stawki minimalnej.

To chyba tyle.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Bardzo proszę o odpowiedź.

Dyrektor Departamentu Prawnego PIP Halina Tulwin:

Spróbuję odpowiedzieć na wszystkie pytania.

Czy inspekcja pracy reagowała na inne przekazywane sygnały dotyczące nieprawidłowości? Tak, proszę państwa, takie sygnały były też zgłaszane przez drugą centralę, czyli OPZZ. Reagowaliśmy na wszystkie sygnały. Każde zgłoszenie, które dotyczyło niewypłacenia – czy to przez osoby bezpośrednio zainteresowane czy to przez związki zawodowe – było analizowane podczas kontroli. Mówiłam o tych kontrolach ponieważ miało to taki bardziej zorganizowany charakter i najwięcej sygnałów spłynęło z Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność". Poza tymi 600 sygnałami, było jeszcze 1700 różnego rodzaju sygnałów o nieprawidłowościach.

Przepraszam, nie zanotowałam drugiego pytania…

Poseł Elżbieta Stępień (N):

Było ono odnośnie do wiedzy dotyczącej zaniżania. Chodzi o to, że mamy przykład 17 547, a ile było tak naprawdę?

Dyrektor Departamentu Prawnego PIP Halina Tulwin:

Z tego, co pamiętam około 12% nie otrzymało wynagrodzenia w należytej wysokości, tj. nie otrzymało albo było ono zaniżone. Zatem tak to wyglądało.

Nie była to duża liczba, ponieważ, jak mówiłam, prowadzona była duża akcja informująca o nowych przepisach i rzeczywiście być może stąd wzięła się niezbyt duża skala nieprawidłowości. Natomiast, problemem praktycznym może być tylko kwestia niewłaściwego wykazania liczby godzin wykonania zlecenia.

Zdarzyły się bowiem takie przypadki – zresztą jest o tym mowa w materiale – że podmiot zatrudniający wykazał, iż praca była świadczona, powiedzmy, przez kilkanaście godzin. W rzeczywistości, o ile inspektorowi udało się to ustalić, wykazywał on, że np. zatrudniony wykonywał pracę przez dwieście godzin miesięcznie. Zatem przy

dwunastu godzinach były zachowane wymagania dotyczące minimalnej stawki godzinowej, ale gdyby brać rzeczywisty czas wykonania zlecenia, to już niestety nie.

Była to więc kwestia możliwości postępowania dowodowego przez inspektorów pracy, współpracy osób, które wykonywały tę pracę. Gdy ewentualnie z zeznań świadków udało się ustalić rzeczywisty czas wykonania zlecenia, wówczas inspektorzy mogli stosować środki prawne. Jeżeli okazywało się to niemożliwe, to formalnie wszystko mogło być w porządku.

Poseł Elżbieta Stępień (N):

Chciałabym jeszcze zapytać, w ilu przypadkach miało to charakter incydentalny, a w ilu miało tak naprawdę charakter stosowanej praktyki?

Dyrektor Departamentu Prawnego PIP Halina Tulwin:

Do tego pytania nie mogę się odnieść szczegółowo, ponieważ inspektorzy wskazywali generalnie, że te przepisy są przestrzegane. Jedyne ryzyko, o którym mówiłam, to takie, że rzeczywiście mogły się zdarzyć przypadki niewykazania rzeczywistej liczby godzin zlecenia. Prowadziłoby to wtedy do zaniżania tej stawki, chociaż formalnie wszystko byłoby w porządku. Nie miało to jednak charakteru masowego, a przynajmniej nie otrzymaliśmy takich sygnałów. Z ocen przekazywanych przez inspektorów pracy wynika raczej, że przepisy były przestrzegane.

Odniosę się do uwagi dotyczącej nierozróżnienia kwestii wypłacania wynagrodzenia minimalnego pracownikom i osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W tym materiale koncentrowaliśmy się tylko na tym zagadnieniu, bo dotyczył on tych zagadnień. Dlatego też nie porównywaliśmy. Sytuacja osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę jest zresztą zupełnie odmienna od sytuacji osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Co do pytania dotyczącego bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia… Bezpodstawne potrącenia często w praktyce były dokonywane w tym celu, żeby faktycznie obniżyć wysokość minimalnej stawki godzinowej. Powierzający pracę potrącał, dajmy na to, koszt narzędzi, materiałów, energii, niekiedy zakwaterowania. To wszystko miało, przy formalnie poprawnie ustalonej stawce godzinowej, prowadzić *de facto* do wypłaty wynagrodzenia w niższej wysokości. Często zdarzało się to w branżach, w których wysokość wynagrodzenia wcześniej była już niska. Praktyką było np. stosowanie stawek godzinowych w wysokości czterech, pięciu czy sześciu złotych. Zatem tam, poprzez pozorne potrącenia czy pobieranie opłat od zatrudnionych, doprowadzano do zaniżenia stawki godzinowej.

Przytaczałam państwu wyrok sądu, w którym sąd stwierdził, że owszem, zgodnie z Kodeksem cywilnym możliwe są potrącenia – są one możliwe w obowiązującym stanie prawnym – tylko powinny one być dokonywane powyżej kwoty minimalnego wynagrodzenia. Być może ta linia orzecznicza utrwali się też w innych przypadkach.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo.

Teraz sobie udzielę sobie głosu i zadam pytanie, jeśli można.

Otóż, mamy tutaj wykazany odsetek 26,9% kontroli ogółem, w trakcie których ujawniono naruszenia. Natomiast, ponieważ jest to przepis stosunkowo nowy i dopiero jest wdrażany, czy zaobserwowali państwo takie zjawisko, że w miarę upływu czasu liczba stwierdzonych naruszeń malała? Czy można wysnuć taki wniosek? W dokumencie tego nie ma.

Mam też drugie pytanie. W formie raczej, powiedzmy, sugestii są propozycje dopuszczające ewentualność pewnych zmian ustawowych czy innych regulacji. Czy są wnioski twarde, tj. czy uważacie jakieś rozwiązanie za konieczne? Jeśli nie za konieczne, to za ważne, które w sposób istotny mogłoby ulepszyć egzekucję i przestrzeganie tego prawa?

Takie dwa pytania.

Dyrektor Departamentu Prawnego PIP Halina Tulwin:

Co do rozkładu nieprawidłowości w trakcie prowadzenia kontroli, to nie mamy danych, jak wyglądało one w poszczególnych miesiącach – czy to się zmniejszało czy narastało. Mamy dane zbiorcze za rok.

Natomiast co do naszych wniosków, to przede wszystkim wydaje się, że nałożenie obowiązku ewidencjonowania godzin zlecenia czy świadczenia usług na zleceniodawcę byłoby dobrym rozwiązaniem. Obecnie strony mogą określić sposób potwierdzenia godzin wykonania zlecenia w umowie. Jeżeli tego nie potwierdzą, zleceniobiorca sam przedstawia informację o liczbie godzin wykonania zlecenia.

Często zdarza się tak, że informacje te są przekazywane z opóźnieniem, więc nie dochodzi już do zachowania chociażby częstotliwości wypłaty wynagrodzenia. Zdarza się, że zleceniodawca kwestionuje liczbę godzin wskazaną przez wykonującego pracę. Zatem nie jest też wypłacane wynagrodzenie w tej wysokości. Czasami informacja o liczbie godzin nie jest przekazywana. Trudno więc nawet zarzucić zleceniodawcy, że naruszył przepisy – skoro nie ma informacji, przez ile godzin praca była świadczona. Zatem przeniesienia tego obowiązku na powierzającego wykonanie pracy byłoby właściwym rozwiązaniem.

Może jeszcze kwestia częstotliwości wypłaty wymagałaby doprecyzowania. Ewentualnie – wprowadzenie terminu wypłaty wynagrodzenia. Z tym wiąże się pewna uciążliwość. Zdajemy sobie z tego sprawę. Trzeba byłoby bowiem narzucić jakiś termin dla wszystkich przedsiębiorców, ale i tak w praktyce okazywało się, że spora grupa wypłacała wynagrodzenie – czy to w terminach wypłaty wynagrodzenia dla pracowników czy to w jednolitych terminach, naruszając przepis dotyczący częstotliwości wypłacania co najmniej raz na miesiąc. Wydaje się jednak, że przyjęcie rozwiązania co do terminu wypłaty wynagrodzenia mogłoby okazać się też korzystne dla samych powierzających wykonywanie pracy.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo.

Zwykle roczne sprawozdanie głównego inspektora pracy jest okazją do wniosków *de lege ferenda*. Rozumiem, że jeżeli tak państwo uznacie, to w katalogu, który tam wymienicie, przynajmniej te najważniejsze się znajdą, tak? Można się tego spodziewać, dobrze.

Czy są jeszcze jakieś inne pytania? Nie słyszę. W związku z tym zamykam dyskusję i uznaję, że Komisja przyjęła informację do wiadomości.

Przechodzimy do punktu drugiego, który brzmi: informacja Głównego Inspektora Pracy dotycząca oceny rozwiązań prawnych zawartych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w świetle działań kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w latach 2016-2017 i współpracy z organami kontrolnymi innych krajów europejskich.

Bardzo proszę.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Szanowni państwo, mijają prawie dwa lata od wejścia przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. W tym okresie Państwowa Inspekcja Pracy realizowała szereg nowych zadań nałożonych postanowieniami ww. regulacji. Podejmowaliśmy między innymi działania kontrolno-nadzorcze, także w ramach współpracy z organami kontrolnymi innych państw europejskich.

Ponad półroczny okres funkcjonowania przepisów polskiej ustawy o delegowaniu pracowników pozwala na dokonanie pierwszych ocen tych regulacji prawnych z perspektywy instytucji nadzoru nad warunkami pracy, która ustanowiona została strażnikiem ich przestrzegania przez pracodawców delegujących.

W przygotowanym materiale zawarte zostały informacje na temat działań kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy oraz współpracy naszego urzędu z zagranicznymi instytucjami kontrolnymi w sprawach dotyczących stosunków pracy z elementem zagranicznym, zrealizowanych w okresie od 1 lipca 2016 r. do 31 grudnia 2017 r.

Ponadto, podjęto w nim także próbę uchwycenia określonych zjawisk i tendencji występujących na rynku świadczonych usług – zarówno przez przedsiębiorców polskich, kierujących pracowników swoich firm do czasowego wykonywania pracy za granicą, jak i przedsiębiorców zagranicznych delegujących pracowników do wykonywania pracy w Polsce.

Oceny dokonano przede wszystkim w stosunku do tych rozwiązań prawnych, które odnoszą się do działań Państwowej Inspekcji Pracy, biorąc pod uwagę możliwość korzystania z narzędzi przydanych inspektorom pracy mocą przepisów ustawy i bazując na doświadczeniach z przeprowadzonych kontroli lub z działań pozakontrolnych.

Materiał zawiera zarówno propozycje rozwiązań legislacyjnych, jak i organizacyjnych, które w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy zwiększyłyby skuteczność instytucji publicznych w realizacji ich zadań ukierunkowanych na podniesienie stanu praworządności w stosunkach zatrudnienia, których konstrukcja przewiduje transfer pracownika za granicę, przy jednoczesnym zachowaniu więzi prawnej łączącej tego pracownika z jego macierzystym pracodawcą.

O zaprezentowanie materiału proszę pana Jarosława Leśniewskiego, dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia.

Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia Państwowej Inspekcji Pracy Jarosław Leśniewski:

Szanowni państwo, rozpocznę może od przepisów europejskich o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Bezpośrednim powodem podjęcia prac legislacyjnych związanych z tą ustawą w naszym kraju była konieczność wdrożenia do prawa krajowego postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71. To jest dyrektywa wdrożeniowa. Ustawa, poza dyrektywą wdrożeniową, wdrożyła również do polskiego ustawodawstwa postanowienia dyrektywy z 1996 r. – 96/71, tzw. dyrektywy podstawowej. Te dwie dyrektywy miały na celu stworzenie ram do rozwoju gospodarki państw członkowskich Unii Europejskiej i europejskiego rynku w ramach swobód unijnych na podstawie zasad o uczciwej konkurencji – z jednej stron interesy państwa wysyłającego, a z drugiej interesy samych pracobiorców.

Na slajdzie historycznym są polskie przepisy dotyczące delegowania pracowników. Postanowienia tej dyrektywy podstawowej z 1996 r. w przeszłości były już wdrożone do polskiego ustawodawstwa. Znajdowały się w Kodeksie pracy. Do rozdziału 2 w 2001 i 2003 r. dołożono rozdział 2a – Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej z państw będących członkami Unii. To były do art. 67^1 i art. 67^4. Tę dyrektywę wdrożyliśmy, natomiast wdrażając dyrektywę, nie uchwalono żadnych innych przepisów, które w sposób szczegółowy określiłyby sposób wykonania tej dyrektywy. Dlatego np. zweryfikowanie, czy zagraniczny pracodawca delegujący swoich pracowników do Polski zapewniał im minimalne warunki było bardzo utrudnione, a bardzo często również niemożliwe.

Dziesięć lat temu zmianą ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy naszemu urzędowi przyporządkowano jeszcze jedno zadanie. Staliśmy się instytucją łącznikową, czyli instytucją, która wymienia się informacjami z innymi urzędami świadczącymi swoje usługi w tym zakresie. Prowadzenie tych działań rozpoczęliśmy od 1 lipca 2007 r.

Widząc potrzebę doprecyzowania regulacji, związanych z delegowaniem pracowników w Unii Europejskiej, Unia Europejska podjęła decyzję, jak wspominałem, o przygotowaniu odrębnej ustawy. Poza dyrektywą podstawową rozpoczęto prace nad dyrektywą wdrożeniową. Jakie były priorytety, które znalazły później odzwierciedlenie w zapisach dyrektywy wdrożeniowej?

Przede wszystkim – doprecyzowanie elementów delegowania, poprawa systemu informacji, wprowadzenie innych standardów, wprowadzenie katalogu dopuszczalnych środków prawnych, mechanizmów i to, czego nie było, a zostało uwzględnione również w naszych przepisach, czyli opracowanie mechanizmów transgranicznego egzekwowania kar administracyjnych i grzywien. Wszystkie te cele znalazły się w nowej dyrektywie uchwalonej 15 maja 2014 r. Termin do wdrożenia minął 18 czerwca 2016 r.

Wdrożona przez nas nowa ustawa, związana z dyrektywą, ma charakter kompleksowy. Oznacza to, że w naszej ustawie uregulowane zostały zagadnienia zarówno dotyczące pracowników firm zagranicznych, którzy wykonują pracę na terytorium naszego kraju, jak i te związane z delegowaniem z Polski – przez polskich pracodawców – Polaków do pracy za granicą. Przepisy, które były w Kodeksie pracy, tj. art. 67, zostały uchylone i przeniesione do nowej ustawy o delegowaniu pracowników. Ustawa określa zasady prowadzenia kontroli, realizacji obowiązków informacyjnych, ochrony pracowników i trybu postępowania, o którym wspomniałem, czyli związanego z egzekucją kar administracyjnych.

Jak wspomniałem, wymiana informacji trwa od ponad dziesięciu lat. Jesteśmy organem właściwym, jeżeli chodzi o wymianę informacji z organami państw. Od kilku lat współpraca nie jest realizowana poprzez formę pisemną. Realizujemy ją przez tzw. system IMI, czyli system wymiany informacji na rynku wewnętrznym, elektroniczne narzędzie, dzięki któremu otrzymujemy pytania i udzielamy odpowiedzi – również w tym systemie.

Wprowadzenie systemu spowodowało to, że informacji mamy coraz więcej. Obserwujemy tendencję wzrostową. Spraw, którymi się zajmowaliśmy, w zeszłym roku było 466, a dwa lata temu 276. Te dane wskazują, że to do nas tak naprawdę najczęściej kierowane są wnioski. Zatem nadal Polska jest krajem, który wysyła, deleguje pracowników, rzadziej pracownicy są delegowani do naszego kraju. Współpracujemy poprzez system IMI, chociaż nie musimy. Możemy współpracować poprzez system IMI, a możemy takie wnioski składać na piśmie. System jest jednak oczywiście szybszy.

Najwięcej składanych do nas wniosków spływa z Belgii i Francji i to od lat. Belgia i Francja to kraje najczęściej zadające nam pytania, dotyczące naszych firm, które tam wykonują usługi. W ostatnim czasie pojawiły się również Austria i Dania. My, jako kraj, najczęściej kierujemy wnioski do Niemiec.

Pierwszy etap to kontrole pracowników delegowanych za granicę przez polskich przedsiębiorców. Są to te kontrole, które wykonujemy na wniosek organu państwa unijnego, które zwraca się za pośrednictwem systemu IMI o informację. Takich kontroli przeprowadziliśmy 243. Najwięcej wynikało z wniosków, które do nas wpłynęły. Zdecydowanie dominował sektor branży budowlanej.

Zagadnienia, które badaliśmy, na wniosek naszych odpowiedników w państwach unijnych, wynikały z treści tych wniosków. Dotyczyły generalnie przedsiębiorstwa delegującego. Służby kontrolne pytały nas o legalność prowadzenia działalności, o to, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście prowadzi działalność w Polsce. Pytały często o dane z CEIDG i KRS.

Kolejną grupą pytań były konkretne pytania o konkretnych pracowników delegowanych – czy istnieje stosunek pracy tych pracowników i przede wszystkim, czy są zgłoszeni do naszego systemu ubezpieczenia, czy są za nich opłacone składki. Część pytań dotyczyła też zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Te zadania realizowaliśmy od lat, natomiast ustawa o delegowaniu wprowadziła nowe zadania dla Państwowej Inspekcji Pracy. Poza tym, że reagujemy na sygnały, to dzięki ustawie wprowadzono nowe zagadnienia, których do tej pory nie było. Przede wszystkim od lat postulowaliśmy, że nie bardzo wiemy… Jeżeli pracodawca deleguje z Unii Europejskiej do Polski swoich pracowników, to trudno nam dotrzeć do informacji, gdzie i jacy są to pracownicy. Od 2016 r. przedsiębiorstwo zagraniczne, które deleguje do nas swoich pracowników, ma obowiązek złożyć do Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenie o delegowaniu pracowników. Najpóźniej w dniu rozpoczęcia usługi taka informacja powinna spłynąć do Państwowej Inspekcji Pracy.

Jesteśmy odpowiedzialni za prowadzenie strony internetowej. To jest jedna strona internetowa – będę jeszcze o tym mówił – na której są wszystkie podstawowe informacje, dotyczące pracy na terytorium naszego kraju. Mamy też wprowadzone zasady prowadzenia przez nas czynności kontrolnych w stosunku do zagranicznych pracodawców. Jest to w materiale i na początku państwu mówiłem, że parę lat temu trudno nam było prowadzić kontrole zagranicznych pracodawców, a mówimy o pracodawcach, którzy nie mają żadnej siedziby na terytorium naszego kraju.

Teraz jeden slajd o oświadczeniach. Jak państwa wiedzą, Polska deleguje, jeżeli chodzi o dane statystyczne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ponad pół miliona osób. One

wyjeżdżają z naszego kraju, mają potwierdzone formularzami A1 nasze właściwe ustawodawstwo. Natomiast do nas w latach 2016-2017 wpłynęło 3 tys. oświadczeń o delegowanie pracowników przez 1,5 tys. zagranicznych pracodawców. Zgłoszono nam ponad 11 tys. pracowników. To są ci pracownicy, którzy, będąc zatrudnieni w swojej firmie zagranicznej, świadczyli usługi na terytorium naszego kraju. Dominują zgłoszenia z Niemiec i Ukrainy. Jak państwo wiedzą, przepisy o delegowaniu dotyczą w takiej samej mierze państw unijnych i państw trzecich.

Nasze kontrole wykazują, że nie wszyscy pracodawcy delegujący w pełni realizują zadania związane ze składaniem oświadczeń. Bardzo często tym, co utrudnia nam kontrole, jest to, że nie mamy informacji o osobie, która jest wyznaczona do kontaktu z inspektorem pracy; ta, która może pośredniczyć w kontakcie z pracodawcą, w celu zdobycia przez nas dokumentów.

Nowym zadaniem jest strona internetowa. Państwowa Inspekcja Pracy stworzyła taką stronę. Stworzyliśmy ją w ramach pojedynczego punktu kontaktowego. Współpracowaliśmy w tym zakresie z ówczesnym Ministerstwem Rozwoju. Strona zawiera wszystkie najważniejsze informacje związane z pracą u nas, czyli warunki zatrudnienia, obowiązki pracodawcy, odpowiedzialność solidarną. Przede wszystkim zaczyna się od obowiązku złożenia oświadczenia, ale jest również informacja, co zrobić, jeżeli nie są przestrzegane przepisy, gdzie można złożyć skargę, jest podany telefon kontaktowy do pracownika Głównego Inspektoratu Pracy. Udziela on porad telefonicznie. Na następnym slajdzie jest przykład strony, której daliśmy wkład merytoryczny. Opracowane to zostało na stronie biznes.gov.pl.

Teraz kilka słów o delegowaniu do naszego kraju. Podstawową informacją, która do nas spływa, są, jak wspominałem, oświadczenia. Wiemy przed rozpoczęciem pracy, gdzie pracodawca zagraniczny będzie wykonywał pracę. Takich kontroli pracowników na terytorium naszego kraju w ciągu półtora roku wykonaliśmy 164. Objęliśmy nimi 2 tys. pracowników zagranicznych. Jakie były nieprawidłowości?

Najczęściej związane z warunkami pracy, czyli to, co my wykazywaliśmy. Chodziło o nieprawidłowości w zakresie rekompensowania pracownikom delegowanym pracy w godzinach nadliczbowych. Generalną zasadą było to, że przepisy wynikające z naszych regulacji były korzystniejsze od tych, jakie były w państwie, które oddelegowało. Godziny odpoczynku, bezpieczeństwo i higiena pracy…

Podsumowując, na pewno, dzięki ustawie zyskaliśmy akt prawny, który w sposób kompleksowy reguluje materię delegowania. Mamy jeden przepis, którym zostały uregulowane wszystkie zagadnienia. Sukcesem jest też, że przepisy europejskie zostały implementowane ustawą w całości. Natomiast niektóre przyjęte w ustawie rozwiązania po półtorarocznej, teraz już prawie dwuletniej, analizie – budzą nasze wątpliwości do ich skuteczności. Wskazujemy na konieczność wprowadzenia kilku zmian, które w naszej ocenie zwiększyłyby skuteczność działań PIP realizowanych w tym obszarze i które mogłyby zmniejszyć skalę nieprawidłowości związanych z delegowaniem.

Chodzi przede wszystkim o wprowadzenie przepisu, który zobowiązywałby pracodawców do uwzględnienia w treści umów o pracę warunków zatrudnienia, które pracodawcy muszą zapewnić pracownikom delegowanym, jeśli pracownik świadczy usługę za granicą. Kolejnym punktem, o którym mówimy od jakiegoś czasu, jest dostęp do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W kontekście delegowania tak naprawdę bardzo pomocny byłby dla nas dostęp do formularzy A1.

W pytaniach, które do nas spływają, pytają nas o to, czy były wydane formularze, czy jest zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego. Ustawa to bardzo fajnie reguluje – mamy prawo do wystąpienia do ZUS-u o dane, natomiast występujemy pisemnie. Za każdym razem, kiedy otrzymamy wniosek elektroniczny IMI od naszych partnerów unijnych, piszemy pismo do ZUS-u z prośbą o udzielenie informacji. Stąd wniosek o dostęp on-line do tej bazy.

Chodzi również o jednoznaczne wskazanie kompetencji PIP do uregulowania nieprawidłowości związanych z niedopełnieniem przez pracodawców obowiązków innych niż dotyczące warunków pracy, np. spraw związanych z doświadczeniem. Za niezgłoszenie

nam firmy możemy pracodawcę zagranicznego ukarać, natomiast, jeżeli są tam jakieś nieprawidłowości, to naszą materią środków prawnych już raczej tego nie regulujemy.

W ostatnich trzech punktach chodzi o zmianę przepisów dotyczących składania oświadczeń w celu określenia trybu postępowania, czyli, co zrobić, kiedy oświadczenie jest złożone w sposób niekompletny, bo brakuje kluczowych rzeczy, jakie są podane. Tym, nad czym bolejemy, jest to, że nie mamy informacji o zmianie spraw określonych w oświadczeniu. Oznacza to, że jeżeli np. zmienia się liczba osób, które przyjeżdżają – nie jest to jedna, a pięćdziesiąt – to nie ma obowiązku poinformowania nas o tym.

Przedostatnią sprawą jest zmiana przepisów umożliwiających inspektorom realne korzystanie z nadanej ustawowo kompetencji do sprawdzania warunków pracy; w szczególności podajemy, na ile polskie przepisy w zakresie bhp są respektowane np. w zakresie badań lekarskich.

Ostatnią sprawą, na którą zwracamy uwagę, jest ta w kontekście grzywien i kar pieniężnych, które egzekwujemy. Zastanawiamy się, czy nie można by wprowadzić przepisów sankcjonujących naruszenie przepisów ustawy o delegowaniu np. w trybie grzywien administracyjnych, tak jak jest w innych państwach. Grzywny, które egzekwujemy, są administracyjne, są prościej nakładane. Sugerujemy, żeby może w pracach nad nowelizacją ustawy zastanowić się, czy nie warto byłoby opracować taryfikatora i wprowadzić grzywny administracyjnej. Później na równi z państwami europejskimi moglibyśmy egzekwować za granicą.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo.

Otwieram dyskusję. Bardzo proszę.

Poseł Ryszard Wilczyński (PO):

Dziękuję.

Końcówka była bardzo cenna, bo zdefiniowaliście państwo, gdzie widzicie luki prawne, które spowodowałyby, że pracowałoby wam się lepiej.

Pytanie jest takie: czy pokusiliście się państwo o zapisanie, jak waszym zdaniem powinny wyglądać te regulacje i czy gdzieś zaadresowaliście te wnioski? Jak długo bowiem nie powstaje konkretny zapis, tak długo obracamy się w sferze życzeń – niechby ktoś to wziął, może resort, może grupa posłów i zrobił nowelizację. Natomiast w momencie, kiedy mamy konkretne zapisy, rzeczy przyspieszają. To byłoby jedno pytanie.

Drugie dotyczy sprawy owego dostępu do danych ZUS, czyli do treści formularza A1. Z jakich powodów nie istnieje możliwość zajrzenia w system elektroniczny, który ma ZUS?

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Czy ktoś z PIP odniesie się do tego?

Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia PIP Jarosław Leśniewski:

Materiał jest świeży. Kluczowe wnioski z wniosków przedstawionych na końcu będą w sprawozdaniu głównego inspektora pracy za 2017 r. To jest pierwsze posiedzenie, pierwsze takie spotkanie, na którym w ogóle omawiamy przepisy ustawy, dlatego one jeszcze nigdzie nie wyszły. Pierwsze sygnały są dla państwa, kluczowe będą w sprawozdaniu.

Natomiast, odnosząc się do pytania związanego z ZUS-em, powiem, że nie ma podstaw do tego w przepisach. Mamy prawo żądania informacji.

Poseł Ryszard Wilczyński (PO):

Potrzebuje pan przepisu ustawowego czy rozporządzenia, żeby wejść do tego systemu?

Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia PIP Jarosław Leśniewski:

Myślę, że przepisu ustawowego.

Pracujemy natomiast z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych nad takim porozumieniem. Jednak na pewno byłoby łatwiej, gdyby przepis był jasny, ustawowy. Dostęp mamy,

natomiast nie mamy dostępu on-line. To jest to, o czym zawsze mówię. Chodzi o to, aby wyeliminować pisanie pism do siebie.

Poseł Ryszard Wilczyński (PO):

Przepraszam, że *ad vocem*.

Jeżeli macie dostęp, udzielają wam odpowiedzi, to znaczy, że jest to kwestia tylko operacyjna, techniczna, żebyście mieli dostęp do zasobu on-line. To należy po prostu uregulować pomiędzy instytucjami, żeby tak się działo. Oczywiście, jeżeli potrzebna jest zgoda ZUS na udzielenie informacji, to też można to zrobić elektronicznie. Oni wam odpowiadają, więc niejako wyrażają zgodę na udzielenie informacji. Moim zdaniem jest to tylko kwestia pracy pomiędzy instytucjami i pracy informatyków w tej kwestii.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Jeśli można, to troszkę wpiszę się w tę dyskusję.

Przyznam, że mam wątpliwość tego rodzaju, że obserwując pewne zjawiska w naszym życiu, czasem mam wrażenie, że jeżeli chodzi o ochronę danych osobowych, to te regulacje zaczynają brnąć już w jakiś absurd. Czy tu nie ma przypadkiem jakiejś kolizji?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Powiem, że mamy raczej trudności z uzyskaniem od ZUS-u informacji, np. również od płatnika składek. ZUS zasłania się ochroną danych. Powołuje się na art. 50 ust. 3 i odmawia. W związku tym, jeśli byłaby regulacja ustawowa, tak jak mówił kolega, byłoby to prościej i sprawniej. Inspektor pracy, idąc na kontrolę, miałby już bezpośredni wgląd on-line.

Jak jestem za granicą, widzę, że takie służby jak inspekcje pracy, które tam podlegają ministerstwu, mają to uregulowane i mają pełny dostęp. Myślę, że u nas też byłoby to wskazane.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję.

Pozwolę sobie na taką refleksję, że być może jest to temat dla nas, dla Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, żebyśmy w którymś momencie zrobili analizę tych dokumentów, kwestii ochrony danych i kolizji tego z bezpieczeństwem w różnych innych wymiarach, które to może za sobą pociągać.

Przepraszam, to dygresja odchodząca od zasadniczego tematu, ale w kontekście. Pan poseł Wilczyński trochę mnie sprowokował do takiej refleksji.

Poseł Ryszard Wilczyński (PO):

Na pewno wystąpienie Komisji, aby mieć jednolitą wykładnię prawną, jest ważne, bo nie możemy dojść do absurdu. Niedługo, jak policjant zatrzyma delikwenta na ulicy, to ten powie: „Przepraszam, ale ochrona danych osobowych, nie pokażę panu swojego prawa jazdy".

Przecież jesteśmy w obszarze państwowych inspekcji. W związku z tym, tego typu regulacje z definicji nie mogą obowiązywać. Tam, gdzie jest wykonywanie czynności inspekcyjnych, dane muszą być jawne, bo inaczej nie da się przeprowadzić działań inspekcyjnych.

Może rzeczywiście wystąpienie do naszego biura analiz prawnych byłoby zasadne po to, by mieć jednolitą wykładnię tego stanu rzeczy – albo na gruncie tego przypadku.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Kolejne pytania? Nie słyszę. Wobec tego zamykam dyskusję i stwierdzam, że Komisja przyjęła przedstawioną informację do wiadomości.

Przechodzimy w tym momencie do punktu trzeciego, tj. rozpatrzenia informacji Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącej problematyki zagrożeń psychospołecznych na przykładzie firm uczestniczących w programie „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy".

Proszę inspekcję.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Szanowni państwo, co piąty Polak doświadcza codziennie stresu w pracy, a blisko połowa twierdzi, że stresuje się w pracy często lub bardzo często. Z badania przeprowadzonego w 2017 r. wynika, że pod tym względem przodujemy w Europie. Tymczasem Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) ostrzega, że stres to najbardziej szkodliwy czynnik zagrażający zdrowiu współczesnego człowieka.

Wyniki ogólnopolskich badań dowodzą, że większość Polaków żyje w ciągłym stresie i nie wie, jak minimalizować jego objawy. Dane Głównego Urzędu Statystycznego, dotyczące wypadków przy pracy, pokazują, że przyczyną większości z nich jest nieodpowiednie zachowanie się samych zatrudnionych. 72% pracowników odczuwa stres w pracy, który uniemożliwia skupienie, a także powoduje zmęczenie, pogorszenie stanu zdrowia i absencję chorobową.

Likwidowanie zagrożeń, występujących w miejscu pracy, w tym stresu, jest nie tylko obowiązkiem pracodawcy oraz inwestycją w zdrowie pracownika, ale przede wszystkim wymogiem prawnym. Został on określony w europejskiej dyrektywie ramowej 89/301/WE dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, którą przyjęto w 1989 r.

Państwowa Inspekcja Pracy, dostrzegając znaczenie psychospołecznych czynników w środowisku pracy, od 2006 r. realizuje działania poświęcone ograniczaniu negatywnych skutków stresu oraz innych czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy. Działania te oparte są na koncepcji prewencyjnego zarządzania stresem oraz innymi czynnikami psychospołecznymi, takimi jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie, molestowanie seksualne, agresja i przemoc.

Przygotowany materiał zawiera informację na temat prewencji stresu w środowisku pracy oraz opis działań, które podejmowane były przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2015-2017.

Proszę pana Zbigniewa Kowalczyka, dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji o przedstawienie szczegółowych danych w tym zakresie.

Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Państwowej Inspekcji Pracy Zbigniew Kowalczyk:

Dzień dobry państwu, z całą pewnością, jak powiedział pan minister, długotrwałe obciążenie organizmu stresem zwiększa poziom zmęczenia pracownika, obniża jego koncentrację, prowadzi do popełnienia większej liczby błędów, zwiększając tym samym ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy. Koszt takich wypadków to nie tylko straty społeczne, osobowe, ale również ekonomiczne.

W momencie, kiedy rosła liczba informacji o stresie, zwłaszcza w Europie, również włączyliśmy się do działań w tej materii. Założyliśmy sobie, że będziemy przekazywali wiedzę pracodawcom oraz pomagali ograniczać występowanie czynników w miejscu pracy. Przekazaliśmy państwu w materiale trzy ścieżki działań Państwowej Inspekcji Pracy, tzn. kiedy pracodawcy decydują się tylko na szkolenia; po drugie, kiedy z pomocą ekspertów Państwowej Inspekcji Pracy i za pomocą ankiety przygotowanej przez Instytut Medycy Pracy w Łodzi chcą zbadać stresogenność warunków pracy w swoich zakładach; po trzecie – to, co nas najbardziej interesuje – kwestia edukacji, czyli szkoleń oraz badania stresogenności i eliminowania czynników stresogennych.

Cały program w gruncie rzeczy zaczął się w latach 2014-2016. Jak wcześniej mówiono, w 2006 r. rozpoczęliśmy pewne elementy, ale wtedy skupiliśmy się głównie na szkoleniach i wydawaniu publikacji, natomiast badania stresogenności nie wychodziły nam przede wszystkim ze względu na brak narzędzia, za pomocą którego moglibyśmy to realizować. Po pierwsze, funkcjonujące wtedy na rynku ankiety były bardzo skomplikowane i niepomocne nam, a próby z holenderskimi ankietami nie powiodły się ze względu na niedopasowanie do polskiej specyfiki rynku pracy. Kiedy w latach 2014-2016 rozpoczęliśmy działania w ramach europejskiej kampanii dotyczącej stresu, w gruncie rzeczy przygotowaliśmy program, który jest programem kompletnym, poukładanym i który od przygotowania oferty, przez narzędzie realizacji badań, po raportowanie – jest prowadzony wspólnie z pracodawcą.

Zapraszamy pracodawcę do udziału w naszym programie, szkolimy go. Jeżeli zdecyduje się wejść do programu, przeprowadzamy ankietę, o której już wcześniej mówiłem. Chodzi o ankietę, za pomocą której badamy czynniki stresogenne w zakładzie. Następnie kończymy to warsztatami, na których proponujemy czy omawiamy raporty końcowe. Pragnę zwrócić też uwagę, że w zasadzie to pracodawca sam podejmuje decyzję, w jaki sposób będzie eliminował – jeżeli zaakceptuje nasz raport – nieprawidłowości. My pomagamy mu przygotować diagnozę zakładu pracy.

Drugim elementem, o którym mówiłem, jest badanie stresogenności cech pracy za pomocą skali ryzyka społecznego – ankiety przygotowanej przez Instytut Medycyny Pracy. Składa się ona z trzech części. Część A to jest typowa, socjologicznie mówiąc, metryczka, w której prosimy respondentów o zakreślenie mężczyzna/kobieta, podanie wieku i wykształcenia itd.; druga część dotyczy oceny miejsca pracy oraz atmosfery, w jakiej pracownicy pracują; trzecia, naszym zdaniem najważniejsza część, to 50 pytań dotyczących cech pracy.

W momencie, kiedy pracodawca weźmie udział w naszym działaniu, umawiamy się na badania. Badania najczęściej prowadzone są metodą audytoryjną. Koordynator przyjeżdża do zakładu, zbiera od pracodawców i pracowników ankiety.

Trzeba tutaj powiedzieć, że w zasadzie od pracodawcy zależy, czy chce, aby została przebadana kadra kierownicza czy chce, aby zostali przebadani pracownicy czy też wszyscy, łącznie z pracownikami, zajmującymi się bezpieczeństwem i higieną pracy. Następnie, ankiety są przekazywane do Głównego Inspektoratu Pracy, gdzie dysponujemy programem ułatwiającym wgranie tych ankiet do komputera, dokonujemy ich analizy. Koordynator, ekspert, psycholog, pracujący w Głównym Inspektoracie Pracy przygotowuje raport dla pracodawcy.

Teraz parę słów o statystyce tego programu. Otóż, trzeba powiedzieć, że w ciągu dwóch lat zwiększyła się o 62% liczba zakładów pracy zgłaszających się do programu. Więcej jest również pracowników. Siłą rzeczy nasi koledzy przeprowadzają więcej szkoleń. Jeżeli charakteryzowalibyśmy zakłady, które głównie zgłaszają się do programu, to są to zakłady powyżej 60 zatrudnionych, chociaż prawda jest taka, że są i mikrozakłady, np. zakłady wulkaniczne, były zakłady fryzjerskie. Są też zakłady powyżej 2 tys. pracowników.

Do programu zgłosił się np. Mittal i prowadziliśmy program w trzech zakładach: Krakowie, Dąbrowie Górniczej i Warszawie. Współpracowaliśmy również z Pesą. Reszta z 217 zakładów ma duży wachlarz. Są to: edukacja, przedszkola, szkoły, szkoły wyższe, np. SGGW – badaliśmy i szkoliliśmy pracowników wydziałów humanistycznych – wydawnictwo Ossolineum. Bardzo duża była grupa urzędów: wojewódzkich, marszałkowskich, gminy, a także transport, zakłady autobusowe, trolejbusowe itd.

Głównie w ramach ścieżek pierwszej – przypominam, że to szkolenia – oraz trzeciej – szkolenia i kompleks badań, później warsztaty – rzeczywiście bardzo dobrze odbierane są szkolenia realizowane przez naszych ekspertów bądź ekspertów zapraszanych na te szkolenia. Czego oczekują od nas uczestnicy szkoleń?

Wyjaśnień prawnych i psychologicznych aspektów takich pojęć jak mobbing, dyskryminacja; wskazania sposobów zapobiegania, omijania źródeł stresu czy też czynników ryzyka psychospołecznego; przekazywania informacji o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie eliminowania stresu. Staramy się pokazywać dobre przykłady, natomiast na szkoleniach jest jedna generalna zasada, której przestrzegamy. Otóż, nigdy nie szkolimy kadry zarządzającej i pracowników. Naszym ideałem jest oczywiście to, żeby szkolenia były bardzo aktywne. Pojawiają się podczas nich różne pytania i prośby o komentarze czy odpowiedzi, których z całą pewnością pracownicy nie zdecydowaliby się zadać podczas udziału działu kadry.

Jeżeli chodzi o raporty, to w momencie, kiedy przeszkolimy tych ludzi i przygotujemy raport, w gruncie rzeczy są one zbudowane w ten sam sposób, który państwu pokazałem na slajdzie. W załączniku do materiału jest jeden przykład takiego raportu. Stąd też nie będę szczegółowo rozwijał. Chciałbym się tylko skupić na jego pewnych elementach.

Zgodnie z ankietą i materiałami Instytutu Medycyny Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, badamy i dzielimy stresory na związane z treścią pracy i kontekstem pracy.

Zajmujemy się tylko takimi, o których ponad 50% pracowników odpowiedziało, że jest to element, jaki uważają za negatywny w swojej pracy – co wyszło nam z analizy ankiet.

Na przykładzie branży nauka i oświata sformułowaliśmy dwa wnioski. Jeżeli chodzi o kontekst pracy – wśród grupy badawczej najwięcej było nauczycieli – to z kontekstu pracy, czyli kultury pracy, współpracy i przepływu informacji, najbardziej dotyka ich system oceny pracowników oraz częste kontrole w pracy. Natomiast, jeżeli chodzi o stresory, dotyczące treści pracy, to jest to: konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji i konieczność długotrwałej koncentracji. W zasadzie konieczność długotrwałej koncentracji jest chyba największą uciążliwością, ponieważ praktycznie rzecz biorąc każdy z nauczycieli o tym mówił.

Próbowaliśmy zadać sobie pytanie, czy są różnice w postrzeganiu tych stresorów między pracownikami mężczyznami i kobietami. Generalnie rzecz biorąc, nie ma dużych różnic. W ciągu dwóch lat badania tej branży konkluzja jest taka, że kobiety częściej niż mężczyźni skarżą się na jakość relacji interpersonalnych w miejscu pracy. Być może dlatego, że mają większe oczekiwania i te relacje są dla nich z reguły ważniejsze niż dla mężczyzn biorących udział w badaniu.

Teraz omówię zagrożenia związane z kontekstem pracy. Podzielone one zostały na trzy elementy, również z metodologią Instytutu Medycyny Pracy. Otóż, badaliśmy stresory dotyczące warunków pracy, zadań wykonywanych przez pracowników oraz narzędzi i technologii.

Po prawej stronie slajdu są te odpowiedzi, które przekroczyły ponad 50% i które przekazujemy pracodawcy w raporcie. Są to: godziny pracy, zmianowość, przerwy, odpowiedzialność, kontakt z klientem. Jeżeli chodzi o zadania, to są to: tempo pracy, presja czasu, zbyt mało bądź zbyt dużo zadań. Jeżeli chodzi o narzędzia, to jest to brak narzędzi albo konieczność korzystania z nowoczesnych technologii. Natomiast, jeżeli chodzi o zagrożenia związane z kontekstem pracy, to są to kultura funkcjonowania organizacji, rola organizacji, rozwój zawodowy i relacje interpersonalne. Jeżeli chodzi o kulturę, to są to style zarządzania, kwestia stylu przekazywania poleceń, celów organizacji, otwartości kierownictwa na sugestie, rola w organizacji – tj., czy pracownik ma jasność, o co chodzi, od kiedy i za co odpowiada – rozwój zawodowy, utrudnienia w stosunku do rozwoju zawodowego i relacje interpersonalne, konflikty i zachowania wrogie lub brak wsparcia.

Mając na uwadze zagrożenia związane z tym kontekstem, należy wskazać tzw. patologie kontekstu pracy. Zatem dokładnie grupy sensorów, czyli relacji interpersonalnych, w miejscu pracy. To jest mobbing, dyskryminacja, w tym również z katalogu Kodeksu pracy, molestowanie seksualne, przemoc, agresja.

Można się zgodzić, że konflikty czy brak wsparcia są zjawiskami normalnymi, ponieważ w zasadzie każdy konflikt można rozwiązać. Jednak zjawiska takie jak mobbing czy przemoc absolutnie nie powinny mieć miejsca w środowisku pracy. Dlatego w sposób kategoryczny interweniujemy i zalecamy wprowadzenie polityki antymobbingowej czy też antyprzemocowej. Jakbyście państwo zobaczyli katalog odpowiedzi, to w katalogu odpowiedzi w materiale są: „Byłem molestowany/wykorzystywany seksualnie/mobbingowany". Oczywiście, jeżeli otrzymujemy takie sygnały z zakładów – nie było ich dużo, ale były – przerywany wtedy działania prewencyjne. Okręgowy inspektor pracy dostaje sygnał i jest tam robiona kontrola. To tak, żeby sprawa była jasna.

Podsumowanie raportu to również jest końcowy element pomocy dla pracodawców z opracowywaniem dobrych praktyk, z których rzeczywiście korzystamy, z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, ale też z publikacji wydawanych przez różne ośrodki naukowe, zajmujące się tym.

Na koniec wydaje nam się, że są cztery punkty, które chciałbym wskazać w tym raporcie, krótkim wystąpieniu jako warte dalszego działania i rozwoju. Po pierwsze, jest to opracowanie nowych materiałów dydaktycznych. W tej chwili funkcjonuje siedem czy osiem publikacji, które są oczywiście aktualizowane, ale myślę, że w tym roku przygotujemy takie publikacje jak: „Wypalenie zawodowe", „Konflikt w pracy" czy też „Budowanie autorytetu wśród podwładnych".

Po drugie – przygotowanie kursu e-learningowego. Ze względów finansowych i organizacyjnych zupełnie świadomie nie robiliśmy tego do tej pory, natomiast wszystko

wskazuje na to, że przygotowanie takiego kursu znacznie zwiększyłoby nam dotarcie do pracodawców i pracowników. Część ankietową pracownik czy ktoś z kadry technicznej mógłby robić w domu i przesłać na stosowną skrzynkę mailową.

O wprowadzeniu dwóch form badań już mówiłem. Dalej jest uproszczenie narzędzia. Rozmawialiśmy już z panią prof. Merecz, kierowniczką Instytutu Medycyny Pracy. Jest to tylko kwestia techniczna poprawy ankiety, ponieważ trzeba niezwykle skrupulatnie, tak jak w grze w totolotka, zakreślić stosowny kwadracik. Inaczej programy komputerowe tego nie czytają i fałszują nam ankietę.

To tyle, dziękuję za uwagę.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo. Otwieram dyskusję.

Jeśli pozwolicie państwo, od razu udzielę sobie głosu, rozpoczynając.

Uwaga na końcu do tego, że badania są tylko środkiem i sposobem do lepszego zrozumienia mechanizmów. To jest droga do tego, aby móc skutecznie temu zapobiegać. Przypadkowa, niezamierzona zbieżność dotyczy tego, że w połowie maja w Gdyni byliśmy na wyjazdowym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy też poświęconemu stresowi w pracy. To jest zupełnie niezamierzona zbieżność. Nie budowaliśmy korelacji w programach pracy – ani Rady, ani Komisji.

Pozwolę sobie na żartobliwe porównanie, że tak jak w farsie Moliera, w której mieszczanin nie wiedział, że mówi prozą, tak teraz, kiedy stres staje się jednym z najpowszechniejszych zagrożeń, nie do końca sobie uświadamiamy, źle się czując czy funkcjonując niezbyt dobrze, że po prostu żyjemy w stresie. Porównanie nieustannego stresu… Światowa Organizacja Zdrowia przytacza go jako największe zagrożenie dla zdrowia w XXI wieku. Chodzi o to, żeby sobie to wszystko uświadamiać.

Jeszcze jedna uwaga dotycząca danych z zestawień i poszczególnych stresorów, które były w nich wymieniane. Zrobię taką dygresję, że moim zdaniem nie trzeba tu jakichś wielkich danych, bo doświadczenie życiowe każdego z nas mówi, że najlepszym lekarstwem na stres jest wypoczynek, a więc wolne weekendy i porządne wakacje, wyjazd na jakiś czas.

Poseł Elżbieta Stępień (N):

Dopowiem tylko, bo może warto rozważyć dyskusję na temat urlopu, który jest np. dość popularny w Skandynawii, panie przewodniczący.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Wymiar urlopu jest określony kodeksem i strzeżony od początków drugiej Rzeczypospolitej, jeśli chodzi o polskie uwarunkowania. Natomiast jest kwestią kulturową, jak korzystamy z urlopu. To jest już inna sprawa. Chodzi też o to, jak korzystamy z wolnych weekendów.

Dorzucę, że, owszem, pośrednio kwestia wynagrodzeń była tu wymieniana jako jeden z głównych stresorów – one były wymieniane zwłaszcza w kontekście pracy – ale chciałem wskazać, że bardzo wielkim stresorem jest np. wędrowanie w sobotę czy w niedzielę po sklepach i stwierdzanie, że na różne atrakcyjne artykuły zwyczajnie mamy za mało w kieszeni. To też jest ogromny stres, niewiążący się bezpośrednio z pracą. Być może warto, żeby znalazło się to w którejś ankiecie czy w którymś sprawozdaniu.

Przepraszam, że tak żartobliwie na koniec, bo sprawa jest dużo poważniejsza niż mogliśmy przypuszczać. Sądzę, że państwo również po tych referatach dochodzicie do takich wniosków. W tej chwili zapraszam już do dyskusji i przepraszam za tę przydługą dygresję.

Śmiało, teraz jest – „co mnie gryzie".

Poseł Kazimierz Moskal (PiS):

Panie przewodniczący, szanowni państwo, rzeczywiście zagrożenia psychospołeczne, w tym stres, to dosyć skomplikowana sprawa. Dobrze, że te badania są robione.

Moje pytanie jest – na ile te wasze działania przynoszą wymierne skutki? Firmy uczestniczyły w tym programie. Czy w tych firmach cokolwiek się poprawiło czy też nie? Bowiem możemy robić rzeczy, analizować, dochodzić do pewnych wniosków. Zresztą, tak jak mówił pan przewodniczący, każdy z nas dokonuje pewnej analizy i widzi ten problem. Natomiast,

czy te działania … Jak duża grupa w tym uczestniczyła, ile osób zaangażowanych i jakie wymierne efekty? Nie mam nic przeciwko badaniom i programom, które są realizowane, ale czasem mam wątpliwości, czy dany program przyniósł wymierne efekty. I tyle.

Każdy z nas jest poddany w życiu zawodowym i społecznym tym zagrożeniom i stresowi. On nam towarzyszy. Natomiast to, co powiedział też pan przewodniczący, najlepszym lekarstwem jest rzeczywiście odcięcie się, wypoczynek itd. Nie możemy jednak ciągle odpoczywać.

Powtarzam: czy zakłady lub firmy, które uczestniczyły, wyciągnęły konkretny wniosek i możecie powiedzieć, że ten program był dobry? Bowiem to, że dochodzimy do przekonania, że należy eliminować stres życia z zawodowego, jest pewnie rzeczą oczywistą.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Proszę bardzo.

Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji PIP Zbigniew Kowalczyk:

Jest tutaj kilka problemów. Na niektóre będzie mi łatwiej odpowiedzieć, natomiast na niektóre będzie rzeczywiście… Dotknął pan poseł istoty rzeczy. Jak mierzyć coś, co jest bardzo trudno mierzalne? Co to bowiem znaczy, że poprawiło się w zakładzie pracy?

Najprawdopodobniej jest to związane z szeregiem elementów, natomiast dla mnie argumentem jest dobrowolność. Chodzi o to, że jeżeli przyszedł pracodawca, zdecydował się np. na współpracę z nami i uświadomił sobie skalę patologii, które są w jego zakładzie…. Jak mówię, bardzo przestrzegam moich kolegów, że jako instytucja nie mamy tylu fachowców i specjalistycznych narzędzi, żeby pomagać pracodawcy w wyeliminowaniu. Jeżeli pozwoliliśmy mu zrobić diagnozę, to w zasadzie powinien on dalej poprowadzić to już sam.

Jednak faktycznie, zadawaliśmy sobie to samo pytanie, co pan. Przygotowaliśmy jeszcze jakby krok dalej. Zakłady, które brały udział, zwłaszcza w trzeciej ścieżce; były szkolone, były prowadzone warsztaty, była zrobiona diagnoza – mogą się zgłosić po roku do nas. My jeszcze raz, za pomocą tego samego narzędzia, przetestujemy, na ile zmieniły się warunki.

Powiem szczerze, że dużo tych zakładów nie ma. Od razu panu mówię. Jednak, byłem zaskoczony, kiedy zgłosił się Mittal po pierwszym, w Dąbrowie Górniczej. Jest tam tak dużo osób, że nie byliśmy w stanie sami wszystkiego zrobić. W związku z tym nawet nasza koordynatorka z Warszawy pojechała wspomagać kolegów z Katowic. Robili całodniowe szkolenia. Przygotowali ekipę ekspertów, którzy część badawczą realizowali u siebie tylko pod nadzorem koordynatora z Państwowej Inspekcji Pracy. Zatem, jeżeli robili ankiety metodą audytoryjną, to tylko zbierali, a nasz koordynator zabierał. To jest pierwsze. Drugą i trzecią rzeczą jest to, że zdecydowali się przebadać swój zakład w Warszawie. Zatem praktycznie rzecz biorąc robiliśmy to w trzech zakładach konsorcjum Mittal.

To samo było z Pesą. Jest bardzo duży zakład. Początkowo zwrócili się do nas, żebyśmy przeprowadzili im tylko szkolenia. Zrobiliśmy szkolenia z kadrą i szkolenia z osobami zajmującymi się bhp. Po szkoleniach i elementach, o których szeroko mówiłem, okazało się, że prezes podjął decyzję, iż jednak spróbuje znaleźć stresory u siebie. Chodzi o te elementy, które, jeśli je rozpozna, to – jak rozumiem – w sposób znakomity pomogą mu je wyeliminować za pomocą narzędzi zarządzania.

Wreszcie, trzeci przykład. Na Dolnym Śląsku w jednej z gmin – nie pamiętam w tej chwili, której –przeprowadziliśmy program. Po roku zwrócił się do nas powiat i realizowaliśmy to w dużo większej skali.

Sądzę zatem, że szkolenia nigdy dość. To niby banalne zdanie, ale nawet ci, którzy sobie uświadomią… Są u nas bowiem przecież cztery kroki: zaproszenie, szkolenie, materiały edukacyjne, badanie stresogenności, raport, warsztaty. Po pierwsze – szkolenia. Liczba szkoleń się zwiększa, od czasu, kiedy zaczęliśmy współpracować z ośrodkami naukowymi. Nie ma u nas tylu psychologów, którzy byliby w stanie na dobrym poziomie poprowadzić edukację. Znakomicie udało się to wyeliminować, współpracując po prostu z uczelniami, zwłaszcza z wydziałami psychologii, w dużych miastach. W tej

chwili w zasadzie to robimy. Myślę, że zwiększenie szkoleń o 80% też jest elementem tego, że szkolenia prowadzone są przez fachowców i na dobrym poziomie.

Sadzę więc, że pewne elementy świadomości, jeżeli nie w krótszym, to w dłuższym okresie, będą procentowały. To, co mówiłem wcześniej: bardzo bym chciał, żeby było więcej zakładów, do których po roku możemy wejść i zweryfikować, czy tego rodzaju program, a więc program prewencyjny, w którym za pomocą przygotowanych narzędzi oddziałujemy głównie na świadomość, jest skuteczny.

Mam świadomość, że trudno jest weryfikować skuteczność działań prewencyjnych. Jak zadałem kiedyś pytanie panu Richthofenowi z MOP-u, to powiedział: „Rzeczywiście, panie Kowalczyk, dotknął pan istotnego problemu". Narzędzi mi jednak nie przekazał. Jeżeli możemy, to budujemy to pośrednio sami albo np. co dwa lata, wracając do tych zakładów, które brały udział w programach prewencyjnych, dowolnie się zgłosiły. W tych mikrozakładach i małych zakładach akceptowalny poziom bezpieczeństwa po dwóch-trzech latach kontroli to jest ok. 70%. Daj Panie Boże każdemu, żeby miał taką skuteczność.

Póki co, na razie to robimy. Proszę zobaczyć, jaka to jest skala. Proszę zobaczyć, że robi to tylko 16-20 osób w Polsce. Zatem z przyczyn organizacyjnych i finansowych jakiegoś szału nie będzie; chociaż finansowo to nie są duże pieniądze. Są środki na wypłaty itd. Tyle. Myślę więc, że warto to robić, chociaż jest to bardzo trudna materia.

Na koniec powiem o tym, co mówiła pani profesor na tym spotkaniu. Ja zresztą byłem na konferencji w CIOP –ie. Niemcy badają to szerzej niż my – 18% chorobowych jednostek depresji związanych jest ze stresem w pracy. Mają to zdiagnozowane.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję pięknie.

Jeśli można, to dopowiem, że ze stresem, podobnie jak z mobbingiem i molestowaniem seksualnym – zresztą są to elementy łączące się ze sobą istotnie – jest tak, że jest to taka trochę niekończąca się opowieść, owo kroczenie drogą eliminowania tych zjawisk. Takim punktem wyjścia jest uświadomienie sobie zagrożenia czy jakby zdefiniowanie go; to jest pierwszy podstawowy warunek prewencji. Wydaje się więc oczywiste i naturalne, że podążamy drogą podnoszenia kultury pracy, cywilizowania naszych stosunków. Bardzo dobrze, że tak się właśnie dzieje.

Jeśli nie ma innych głosów, to w tej chwili zamknę dyskusję i stwierdzę, że przyjęliśmy do wiadomości kolejną informację Państwowej Inspekcji Pracy.

Przejdę do wolnych wniosków, rozpoczynając od stresora. Podam państwu informację, zarządzenie pana Marszałka. Otóż, już na kolejnych posiedzeniach Sejmu taka formuła odbycia tego rodzaju spotkania z takimi tematami w trakcie posiedzenia Sejmu nie będzie możliwa.

Otóż, mianowicie…w każdym razie jest to powołująca się „na zakres organizacji prac Komisji, która powoduje kumulację posiedzeń Komisji w dniach posiedzeń Sejmu… W związku z powyższym apeluję do państwa przewodniczących o przyjęcie zasady, aby posiedzenia Komisji zwoływać w dniach poza dniami posiedzeń Sejmu. Informuję również, że w związku z art. 152 ust. 4 regulaminu Sejmu, zamierzam od następnych posiedzeń Sejmu nie wyrażać zgody na posiedzenia Komisji zwoływane w dniach posiedzeń Sejmu".

Będą oczywiście pewne wyjątki dotyczące pewnej procedury czy zdarzeń w trakcie posiedzenia Sejmu, jakichś poprawek. To będą argumenty umożliwiające zwołanie posiedzenia, natomiast ze swojego doświadczenia – ponieważ też czasem próbuję zwoływać posiedzenia Komisji – wiem, że choćby z Radą Ochrony Pracy mieliśmy problem przed 14. dniem. W przeddzień było to już niewykonalne, bo wszystkie sale były zajęte przez komisje.

Jeśli tego budynku przed pomnikiem AK nie oddadzą jak najszybciej jesienią, to będzie wielki problem. Myślę, że jak będzie ten budynek i będzie przynajmniej kilkanaście sal, to być może problem ten się rozwiąże. Zatem w przeddzień posiedzenia Sejmu będzie pewnie kumulacja wszystkich Komisji, ewentualnie tuż po posiedzeniu. Tak to sobie wyobrażam. W każdym razie z obowiązku przekazania państwu stresującej informacji wywiązałem się w tej chwili.

Czy są inne głosy w wolnych wnioskach? Nie słyszę. W związku z tym zamykam posiedzenie Komisji. Dziękuję, do zobaczenia.